

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

## I.- INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral afectan a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo padece. A demás, estos tipos de acoso se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo surge con la voluntad de prevenir y visibilizar los posibles comportamientos que pudieran transgredir la dignidad, consideración y respeto del personal de Cocemfe Albacete.

La gravedad de estas conductas, así como los graves perjuicios que pueden provocar a la empresa, hacen necesaria la implantación de un protocolo para su prevención de conformidad con los principios inspiradores de la normativa nacional y europea (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo).

El art. 4.2 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores reconoce como derecho básico de los trabajadores y las trabajadoras "...El respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".

Por otro lado, el art. 184 del Código Penal español establece penas para el delito de acoso sexual, que dependiendo de la gravedad del caso, de si existe o no una relación jerárquica entre la persona que acosa y la víctima del acoso, o una situación de especial vulnerabilidad de la víctima, podrán oscilar entre la pena de multa, arresto, e incluso prisión de seis meses a un año.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) en su art. 48 establece una serie de medidas específicas que deben promover las empresas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

*"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.*

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – la Mancha en su Título III de medidas contra la discriminación por razón de sexo, capítulo I en el art. 53 y art. 54 respectivamente define el concepto y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En base a lo anteriormente expuesto, la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Albacete (COCEMFE ALBACETE) se implica para regular, por medio del presente protocolo, los casos que puedan presentarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.

Asimismo, da cumplimiento a lo previsto en el art. 48 de la LOIEMH 3/2007, estableciendo una serie de medidas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que pudieran formular los trabajadores y las trabajadoras que hayan sido objeto del mismo

## **II.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS**

COCEMFE ALBACETE declara que todo el personal de su plantilla, tienen derecho a recibir un trato digno y respetable en el ámbito laboral, por lo que el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, se consideran unas conductas inaceptables en esta Institución y quedan expresamente prohibidos.

Mediante este protocolo se implantarán medidas preventivas del acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como procedimientos de mediación alternativos para solventar los conflictos que pudieran surgir en esta materia. Estos procedimientos no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, y quedarán suspendidos en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

Se reconoce que los comportamientos que puedan entrañar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo aquí definido son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la Institución.

Se protege la dignidad de las personas afectadas con la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Las denuncias se tratarán con diligencia, prontitud, imparcialidad y confidencialidad, y se protegerá a los trabajadores y las trabajadoras que denuncien casos de acoso sexual o por razón de sexo contra represalias.

COCEMFE ALBACETE se compromete a:

- Explicar las medidas previstas en este protocolo para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a todos los trabajadores y trabajadoras que actualmente desarrollen su actividad laboral en la misma, así como a futuras incorporaciones, facilitando información sobre el derecho que les ampara de denunciar el acoso y solicitar la aplicación del mismo.
- Publicar y difundir el presente Protocolo y a velar por su cumplimiento, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización a todo el personal de COCEMFE ALBACETE.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

### III.- OBJETIVOS

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Definir los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, y dar pautas para su identificación, a fin de facilitar al personal de esta Federación, el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones y crear un marco que garantice la protección de los trabajadores y trabajadoras frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo y minimizar sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación (Protocolo), que permita investigar, mediar y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

El procedimiento de actuación se desarrollará bajo los principios de agilidad, confidencialidad, credibilidad y garantizarán y protegerán la intimidad y dignidad de las personas objeto del acoso, de las personas denunciadas y de otras personas que puedan intervenir en el procedimiento en calidad de testigos.

#### IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo será aplicable a todo el personal de COCEMFE ALBACETE, ante los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan, tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y acontecimientos sociales que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de nuestra Federación.

#### V.- CONTENIDO

##### V.1.- Conceptos

La LOIEMH en los artículos 7.1, 7.2 y 7.4 respectivamente define los siguientes conceptos:

##### **Acoso sexual:**

*"Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

Debe quedar claro que conforme a la definición indicada y que se adopta en el presente Protocolo, el hecho de que la persona afectada se someta al acoso sexual o no, no condiciona que el hecho sea calificado como tal, aunque hay que tener en cuenta que para que una conducta sea calificada como acoso sexual es necesario que el trabajador o trabajadora que lo sufre, ponga de manifiesto al acosador o acosadora que esta conducta es rechazada y que la considera ofensiva.

##### **Acoso por razón de sexo:**

*"Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*

##### **Discriminación por razón de sexo:**

*"El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".*

La principal característica del acoso sexual es que es una conducta no deseada por la persona que la sufre. La atención sexual se convierte en acoso sexual, si continúa una vez que el trabajador o trabajadora objeto de la misma, ha indicado claramente que la rechaza o la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

## V.2.- Tipos de Acoso

Se incluye a continuación una tabla orientativa que pretende facilitar el reconocimiento del tipo de acoso en función de la conducta expresada en el ámbito laboral:

<b>Acoso leve</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chistes de contenido sexual (*).</li><li>• Piropos, comentarios sexuales sobre algún trabajador o trabajadora (*).</li><li>• Pedir reiteradamente citas (*).</li><li>• Acercamiento excesivo (*).</li><li>• Hacer gestos y miradas insinuantes (*).</li><li>• Valoración sobre el aspecto físico de alguien o comentarios sobre su condición sexual.</li><li>• Observaciones peyorativas sobre las mujeres o sobre los hombres en general.</li><li>• Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos.</li><li>• Material sexual: Usar protector de pantalla con contenido sexual; mostrar, buscar o exponer material de este contenido en Internet o enviar e-mail o carta con dicho contenido; realizar, exhibir dibujos degradantes desde el punto de vista sexual, exponer pósters con connotaciones sexuales, ...</li></ul>
<b>Acoso grave</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hacer preguntas sobre la vida sexual.</li><li>• Hacer insinuaciones sexuales.</li><li>• Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.</li><li>• Presionar para mantener relaciones sexuales después de una ruptura sentimental con un compañero o una compañera.</li><li>• Difusión de rumores con connotación sexual.</li><li>• Llamadas telefónicas de carácter ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.</li></ul>
<b>Acoso muy grave</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abrazos y/o besos no deseados (*).</li><li>• Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.</li><li>• Tocamientos, pellizcos, ... (*).</li><li>• Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo (*).</li><li>• Cualquier tipo de chantaje sexual.</li><li>• Realizar actos sexuales bajo presión de despido (*).</li><li>• Asalto Sexual (*).</li><li>• Amenazas de represalia después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.</li><li>• Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas como tal en nuestro Código Penal</li><li>• Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo por las conductas definidas en el presente Protocolo.</li></ul>

(\*) Clasificación operativa efectuada por el Instituto de la Mujer, en su estudio "El acoso sexual a las Mujeres en el ámbito Laboral" (Abril 2006).

### V.3.- Medidas Preventivas

- **Difusión del Protocolo:** Se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles, con el fin de divulgar los principios rectores de este protocolo y el procedimiento a seguir para la resolución de las posibles situaciones de acoso aquí descritas.
- **Información y sensibilización:** Se facilitará información específica sobre el contenido del presente Protocolo a todo el personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo y duración de su contrato. COCEMFE ALBACETE se asegurará de que todo el personal comprenda la gravedad del acoso sexual y/o por razón de sexo y las medidas disciplinarias que se adoptarán contra el acosador o la acosadora, en aquellos casos en que tras la correspondiente investigación resulte acreditado que el acoso se ha producido.
- **Asesoramiento** a las presuntas víctimas, sobre el procediendo a seguir y la manera en la que deben actuar cada una de las partes implicadas

## VI.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### VI.1.- Inicio

La persona que desee presentar una denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, en los términos que han quedado definidos en los apartados anteriores, deberá hacerlo mediante presentación por duplicado del modelo de denuncia que se incorpora como Anexo I.

Además de las personas afectadas y siempre con su autorización, podrán también presentarla, las y los representantes de la misma o cualquier empleada o empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

La denuncia se presentará en la Secretaría del Comité de Seguridad e Higiene, que estará obligada a aceptar y devolver a la persona interesada, una copia de la misma correctamente sellada y fechada.

Para garantizar la confidencialidad, los escritos de denuncia podrán presentarse en sobre cerrado, facilitándose en este caso, justificante de presentación o copia del escrito con las debidas garantías de confidencialidad.

## VI.2. Investigación

El procedimiento de Investigación incluye que:

1.- El Comité de Seguridad e Higiene y de forma inmediata a recibir la denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dará traslado de la misma, a efectos de que se proceda a investigar los hechos denunciados. Se dará un plazo de 10 días laborables para realizar la investigación y elevar el informe de conclusiones en el que se reflejarán los resultados de la misma.

2.- El Comité de Seguridad e Higiene procederá a concertar las entrevistas pertinentes con las personas implicadas:

**Con la persona denunciante** para recabar toda la información sobre los hechos denunciados, así como los medios disponibles para acreditar los mismos. En particular se pedirá información respecto a si hay testigos que puedan corroborar la veracidad de los hechos así como si existen grabaciones, documentos, cartas, e- mail o mensajes al móvil con contenido sexual, que sirvan de base a la denuncia. A esta entrevista podrá acudir con la persona de su confianza que designe (familiar, compañero o compañera de trabajo, representante sindical...).

Se podrá preguntar a la persona afectada, si ha observado algún otro comportamiento similar al que ha sufrido en su persona hacia otros compañeros u otras compañeras. Asimismo, se planteará la cuestión a la persona denunciante de si ha expresado de forma clara y abierta a la persona denunciada el rechazo hacia su conducta, así como que la considera humillante y ofensiva. Se solicitará que explique como lo ha comunicado, y en caso de no haberlo hecho de forma expresa, se le invitará a hacerlo.

Se informará a la posible víctima de acoso, sobre sus derechos y los posibles medios de defensa previstos en la normativa vigente. Se le advertirá de que este procedimiento quedará automáticamente interrumpido en el caso que decida emprender las acciones previstas en la legislación laboral o presentar una querrela ante el juzgado de lo penal.

Una vez realizadas las entrevistas a la persona denunciante y recabados los testimonios de los testigos en su caso, así como analizadas las posibles pruebas aportadas, si existen indicios suficientes de que se ha producido la situación de acoso denunciada, se concertará una entrevista personal con la persona denunciada.

A la **persona denunciada** por acoso sexual y/o por razón de sexo, se le informará en detalle de los hechos que han sido denunciados y que están siendo investigados. Se le solicitará que se pronuncie respecto a si son o no ciertos, así como también se le informará de su derecho a exponer lo que estime conveniente para aclarar la situación e igualmente, que podrá presentar las pruebas, documentos, mensajes, testigos... que apoyen su declaración. También podrá tener en todo el procedimiento la asistencia de alguien de su confianza (familiar, compañero o compañera de trabajo, representante sindical...).

Se le advertirá de que existen indicios de acoso sexual y de las medidas disciplinarias que se pueden adoptar contra él o ella, en caso de que quede acreditado que el acoso sexual o el acoso por razón de sexo se ha producido.

Las personas interesadas en el caso, podrán en cualquier momento de la investigación realizar alegaciones y aportar documentos u otros elementos que se podrán tener en cuenta por la Comisión de Investigación, advirtiéndole que si los datos aportados o testimonios son falsos, se podrán adoptar las correspondientes medidas disciplinarias. Además se informará a la persona falsamente acusada que puede ejercer sus derechos de defensa.

3.- Una vez finalizadas las entrevistas y recabada toda la información, El Comité de Seguridad e Higiene redactará un informe argumentado, en el que de forma resumida expondrá sus conclusiones sobre si los hechos denunciados son ciertos y, si pueden a su juicio ser considerados o no como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, describirá las pruebas presentadas y propondrá la calificación de los mismos como acoso leve, grave o muy grave, teniendo en cuenta además de la gravedad de la conducta de acoso que ha resultado acreditada, si han concurrido o no en el caso investigado las siguientes circunstancias agravantes:

- I. La reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- II. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad o se encuentre en una situación de especial vulnerabilidad.
- III. Que la víctima haya sufrido alteraciones psicológicas derivadas del hecho y acreditadas por un especialista.
- IV. Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
- V. Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- VI. Que se ejerzan presiones o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con objeto de evitar o entorpecer la investigación.

4.-El informe de valoración del Comité de Seguridad e Higiene concluirá con alguna de las siguientes alternativas:

1. **Archivo de la denuncia**, por los siguientes motivos:
  - a. Renuncia de la persona denunciante.
  - b. Falta de objeto o indicios insuficientes.
  - c. Cuando las partes acuerdan un proceso de mediación.
2. **Activación de la denuncia por claros indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

## VII. RESOLUCIONES

### VII.1.- Procedimiento de mediación.

Si tras analizar los hechos, el Comité de Seguridad e Higiene concluye que es recomendable intentar la mediación y las partes están de acuerdo, tras adoptar las medidas de protección de la víctima que sean necesarias (en su caso), se iniciará el procedimiento de mediación.

El procedimiento de mediación, consistirá en:

1º. Reunidas las partes implicadas, se expondrá la finalidad de la mediación que consistirá en resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, consensuándose actuaciones y propuestas que eviten que se vuelva a producir en el futuro.

2º. De las sesiones de mediación se levantará acta con las medidas propuestas para la resolución del conflicto, así como la aceptación firmada por las partes, según modelo en el Anexo II.

3º. Se advertirá a las partes de que a pesar del acuerdo adoptado en el procedimiento de mediación si se vuelve a producir la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo en el futuro, se pasará inmediatamente a aplicar lo recogido en la activación de la denuncia.

### VII.2.- Activación de la denuncia

1º. El Comité de Seguridad e Higiene emitirá un informe sobre el expediente en curso, cuyo contenido deberá incluir la calificación de gravedad de los hechos, el riesgo que suponen para la salud y la seguridad de la víctima, el perjuicio que pueden suponer para la empresa y las posibilidades de que vuelvan a repetirse, además del riesgo de represalias de la persona denunciada contra la persona que ha sufrido el acoso.

2º. El Comité de Seguridad e Higiene, dará traslado a la Junta Directiva de COCEMFE ALBACETE del mencionado informe, con el fin de que ésta adopte las medidas pertinentes en aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo.

3º. La Junta Directiva de COCEMFE ALBACETE, resolverá sobre las medidas preventivas y/o disciplinarias a aplicar en el plazo de 10 días laborables desde la recepción de toda la documentación.

4º. Corresponderá al Comité de Seguridad e Higiene el control de la aplicación de las medidas preventivas y/o disciplinarias acordadas por la Junta Directiva de COCEMFE ALBACETE. Para ello, mantendrá un contacto periódico con la víctima y el acosador o la acosadora durante el año siguiente a la finalización del procedimiento.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

↳ Todas las personas que intervengan en el proceso regulado en el presente Protocolo, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

↳ En todo momento se garantizará la protección del derecho a la intimidad de las personas que intervienen en este procedimiento, y respecto a los datos y cualquier información generada durante el mismo, en lo regulado en el RGPD de la UE 2016/679 del 27 de abril de 2016 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

↳ El presente Protocolo podrá ser modificado para la mejora de la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en la medida que la práctica y evaluación de los sistemas que aquí se establecen se adecuen mejor en cada momento a la realidad concreta de COCEMFE ALBACETE.



**DOCUMENTACIÓN ANEXA:**     Sí     No

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**IDENTIDAD DE TESTIGOS Y PRUEBAS:**     Sí     No

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**SOLICITUD:**

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso sexual o Acoso por razón de sexo

Albacete,        de                        de

Firma de la persona interesada.

**Anexo II.**

**MEDIACIÓN**

**Nombre y apellidos:**

**Nombre y apellidos:**

**Acuerdos de mediación:**

Estamos de acuerdo en resolver el conflicto y para que estos problemas no vuelvan a repetirse en el futuro, nos comprometemos a:

1º.....  
.....  
.....

2º.....  
.....  
.....

3º.....  
.....  
.....

4º.....  
.....  
.....

5º.....  
.....  
.....

**Debido a nuestro compromiso de confidencialidad nos exigimos mutuamente que:**

A.....

.....

B.....

.....

C.....

.....

**De ser necesario, volveremos a revisar los acuerdos en el plazo de:**

.....

**Al firmar este acuerdo nos comprometemos a llevar a cabo todo lo anteriormente expuesto.**

Fdo.

Fdo.

**Mediadores y/o Mediadoras:**

Nombre y apellidos: Fdo.

Nombre y apellidos: Fdo.

Nombre y apellidos: Fdo.

**Secretaría**

Nombre y apellidos: Fdo.

Albacete, de de